

静岡県

-働くものと県民のためのシンクタンク-

労働研究所

会報

〒422-8062 静岡市稲川 2-2-1

コハラサウスサイドビル 7F 静岡県評内

静岡県労働研究所

Tel.054-287-1293 Fax054-286-7973

E-mail.kenpyo@mail.wbs.ne.jp

http://shizuokaroken.cool.ne.jp/

賃金のあり方は、労働運動の課題となるでしょう！

『日本人の賃金』(木下武男著)を読む

報告者 中澤秀一氏
静岡福祉大非常勤講師 特別研究員)

6月17日
(金)
(NO.2)

前号から

前号において、限られた紙面のためまた、発表者、著者の意図を少しでも理解をしていただくために、同じテーマでも会報を1と今回とに分けざるを得なかった。同時に、議論を深めるためにも、こうした経過が必要でした。

変わりゆく賃金の方向は

さて、本論に移りますが中澤特別研究員は、新しい賃金人事制度を五つの観点から述べています。

第一に、職能資格制度を転換し、階制(ポスト)による処遇秩序を変えます。つまり、日本の雇用システムを前提にした台形型処遇構造を、職階制を軸にしたピラミッド型処遇構造への変換です。このことを端的に表している言葉で「日本の今までのような変な肩書きを失くして、組織運用に必要なポストしか置かない、つまり職階制で、年功制による職階制でなく組織役割に基づく人事制度であり、賃金制度である」。

第二に、内部昇進の限定化です。それは、従来のように管理職ポストは増えず、むしろ無くしていくことです。一部のキャリア組だけが昇進する。

第三に、個人評価が能力主義から成果主義に変わることで、従来の人事考課制度は、総じて客観的な仕事の評価でなく、むしろ、それを離れて個人の能力を評価する。これに比して成果主義は、「目標管理」による業績評価、スキル発揮能力を測るコンピテンシー評価です。このように成果主義による評価制度は、「管理職層の意識が変わらない限り、プラス、マイナスの両方向の情意評価が残る」といっています。

第四に、処遇基準が「年功」から「仕事」へ強まることです。日本では、職務給を入れたけど職務という概念が無いため、評価するジョブがなく、「ジョブレス社会」と言えます。ただし、「国際化の激しいところ」では待ったなしで変えざるを得ない。

第五に「年功賃金」から「市場賃金」への動きが強まります。一つは、企業内における賃金決定は個々の取引となる(競争的な自由の労働市場)、もう一つは、こうした賃金は企業外の労働市場へとリンクしていくことです。(有期雇用労働者の増大にともなう内部賃金との比較が可能となる)。

納得できる賃金をめざして

これからの賃金論、賃金運動をどう進めるかを労働者の分類を通して、初めに考えていきたいと述べています。年功賃金・終身雇用制・企業別労働組合という三つの柱からと日本の労使関係の有無、強弱を基準としたものです。それは、①「民間大企業型」年功労働者、②「公務員型」年功労働者、③「低賃金型」年功労働者、④「パート型」労働者、⑤「職能的」労働者に区分され、大企業、中小企業労働者の賃金表から、また有期雇用労働者から見ると大きな較差が読み取れます。

労働者側が持つべき中長期的な賃金政策の計画は、経営側が年功制を崩そうとしているこの段階で、年功賃金を前提とした旧来の大幅賃上げ論だけで対抗するのは大いに疑問↓賃金制度のビジョンを持つべきである。そこで賃金の歴史を振り返ると日産争議(1952年)の際、自動車産業唯一の単産で全国自動車(全目)が打ち出した賃金三原則を紹介いたします。第一に、自動車産業に従事する労働者は、技能が低い、どんな仕事でも、職場で働いている限り人間らしい生活、労働を続けるだけの賃金を実働7時間で確保↓最低保障の原則、第二に、賃金は労働の質と量に応じて、年齢や家族の構成、男女の区別あるいは国籍その他の理由で差別の排斥、労働の質と量の差は、一般的

に労働の強度、仕事の難易、技能、熟練度の高低で決められます。働く労働者個人の問題でなく、遂行されている労働が客観的に評価される同一労働・同一賃金の原則。第三に、以上の二原則は賃金一本の中に貫かれるべきで、自動車産業共通の原則として、企業の枠を越えて貫かれるべきものである。統一の原則。非常に注目すべき賃金の原則ではないかと言っております。

あるべき賃金の三原則について言及していききたいと思います。①男性世帯主賃金から男女共通の個人単位の賃金へ、②「年功」基準賃金から「仕事」基準賃金へ決定基準の変更、③生活できる賃金水準へ、これが新しい賃金思想のイメージで、この思想は、第三の「低賃金型」年功労働者に着目したものです。そこで「労働運動は男性世帯主賃金を守ることに総力をあげるべきなのか、あるいは、男女共生社会を目指したのか、あるいは、新しい賃金と社会保障」の実現に向けて総力あげるべきなのか。この選択が問われていることになりました（P155）

さて、個人単位の賃金とは、何を基準にするか、「属人給」か「仕事給」かの選択になります。従来の年功制の下で、単に「個人単位化」を進めてもそれは年功制における「単身者」賃金と変わらないものになってしまう危険があります。仕事給における賃金差、高低は「仕事の価値」の大小に基づいています。そこで「仕事の価値」を定める方法は、①企業横断的な労働組合と経営者団体との交渉による「仕事の格付け」、

②個別企業レベル、産業レベルでの職務分析、職務評価が必要となります。「価値」を測るには、「同一価値労働同一賃金」の原則。コンパラブル・ワースト。比較可能な価値が必要となりILO100号条約でも確認、この原則は、グローバル・スタンダードです。

このように、新しい賃金の方向を提起したが年功賃金の下で労働運動の実態は、賃金の引上げ幅や額は個別企業でバラバラ。労働者は自分の企業のこと、自分の賃金ことだけしか考えない。ここには、「基準の決定」と「規制」の概念が欠け、「基準の決定」なき賃上げ運動は、膨大な低賃金未組織を置き去りにし、それらの労働者による賃金水準の引き下げの圧力を生み出している、ことを付加しておきます。これからの研究に向けた賃金のあり方を指摘しておきたいと思えます。

「日本型職務給」の特徴、①純粹に職務を対象としない、②職階制・ポスト主義は職務給と相容れない、③成果主義・業績主義の肥大化、④日本型職務給は従来の年功制に基づく土壌を転換させます。



労働者側の対抗点、①職務分析・評価の要求を出す、②業績給部分の制限を図る、③日本型の人事考課よりも、アメリカ流の目標管理やコンピテンシー評価の方がまだましである。④労働組合は苦情処理機能を發揮すべきである。労働組合のあり方が問われます。

更に、「年功賃金」から「仕事給」への組み換えのための「5階建て賃金構成」の提言、1階は、市場共通の中核的な「仕事給（キー・ジョブ）」、企業内の賃金と市場の賃金が競争することを規制する、2階は、企業内の業務に基づく「仕事給」、派遣やパートよりも課せられる仕事分を別枠で設定する、3階は、業績による上乘せ「賃金ドリフト」、4階は、個人の一定の「業績給」、5階は、年功的な「生活補助手当」とする。このように年功賃金（現在）を五つに分けていくことが、仕事給に組み替えていく際に必要となります。中澤特別研究員は、「日本人の賃金」を読むから、研究方向を見据えた発表を終えられました。

（文責 片桐）

【今後の日程表】

◆ 11月15日(火) 18:30〜第20回理事会・所員
会議合同開催 会場県評会議室

◆ 11月19日(土) 13:00〜秋の労働問題セミナー
会場あざれあ・第1会議室

◆ 12月16日(金) 18:30〜第23回定例研究会
会場県評会議室7F